

### Berufsverläufe: eine empirische Untersuchung zu Karrieremustern von Diplom-PädagogInnen

Rauschenbach, Thomas; Trede, Wolfgang

Veröffentlichungsversion / Published Version  
Zeitschriftenartikel / journal article

#### Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Rauschenbach, T., & Trede, W. (1989). Berufsverläufe: eine empirische Untersuchung zu Karrieremustern von Diplom-PädagogInnen. *BAG-Mitteilungen : Zeitschrift der Bundesarbeitsgemeinschaft der Diplom-Pädagoginnen und Diplom-Pädagogen e.V.*, 36, 17-32. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-39067>

#### Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer CC BY-NC-ND Lizenz (Namensnennung-Nicht-kommerziell-Keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Nähere Auskünfte zu den CC-Lizenzen finden Sie hier:  
<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/deed.de>

#### Terms of use:

This document is made available under a CC BY-NC-ND Licence (Attribution-Non Commercial-NoDerivatives). For more information see:  
<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0>

---

# Thomas Rauschenbach, Wolfgang Trede

## Berufsverläufe – Eine empirische Untersuchung zu Karrieremustern von Diplom-Pädagog(inn)en<sup>1</sup>

„Karriere“ ist das Codewort für den vielfach ebenso unauffälligen wie unaufhaltsamen Aufstieg auf der beruflichen Erfolgsleiter. Häufig galt sie - vor allem in Akademikerberufen - als später Lohn für die vergleichsweise langen und in manchen Fällen auch entbehrungsreichen Investitionen einer nicht selten 20jährigen oder gar noch längeren Phase der schulischen und universitären Ausbildung. Doch in diesem Punkt scheinen die Sozial- und Erziehungsberufe kein sehr gutes und typisches Beispiel zu sein.

Zunächst starteten Diplom-Pädagogen als noch junger Beruf von den hinteren Rängen der beruflichen Hierarchie - die besser dotierten Posten in Sozial-, Erziehungs- und Bildungsbereich waren bereits unter den benachbarten traditionsreichen Berufen aufgeteilt. Erschwerend kam hinzu, daß sich Sozial- und Erziehungsberufe ohnehin mit den üblichen beruflichen Gratifikationsansprüchen schwer tun im Horizont ihrer inhaltlichen Arbeit an und mit Menschen, ihrer ständigen Konfrontation mit unbezahlter ehrenamtlicher Arbeit und der immer noch verbreiteten »Gotteslohn-Mentalität« sowie dem damit korrespondierenden ungeklärten und widersprüchlichen Verhältnis zu einer gewerkschaftlichen Arbeitnehmerposition. Und da das Arbeitsmarktsegment der Sozial- und Erziehungsberufe als Ganzes weder den Regeln eines konkurrenz- oder leistungsorientierten, nachfrageabhängigen und »frei« regulierten Marktes unterliegt, noch einem starr, aber klar hierarchisch segmentierten *bürokratischen* Muster beruflicher Aufstiegspositionen - etwa der Beamtenlaufbahn - folgt, also keinem der beiden klassischen Berufslaufbahntypen moderner, bürokratischer Industriegesellschaften problemlos zugerechnet werden kann, sind folgerichtig marktnahe, »schnelle« Karrieren bei Diplom-Pädagog(inn)en ebensowenig zu erwarten wie langfristig angelegte, aber vergleichsweise sicher eintretende Administrationskarrieren (etwa in Form eines leistungsunabhängigen Bewährungsaufstiegs).

Natürlich können heute noch keine Aussagen über die langfristigen Berufswege und Laufbahnen von Diplom-Pädagog(inn)en gemacht werden, um aber einmal mehr als die bereits häufiger untersuchte unmittelbare Berufseinmündung zu erfassen, hat die Tübinger Arbeitsgruppe Berufsfeldforschung in ihren Untersuchungen<sup>2</sup> unter anderem die ersten drei bis vier Berufsjahre von insgesamt 11 Examensjahrgängen (1973 bis 1983) mittels einer schriftlichen, überwiegend standardisierten Befragung erfaßt. Diese Jahrgangsbefragungen erstreckten sich in sechs Erhebungswellen auf einzelne Examensjahrgänge.<sup>3</sup> Der zeitliche Abstand zwischen Examen und Befragungszeitpunkt lag bei der überwiegenden Zahl des Samples zwischen den schon erwähnten drei und vier Jahren.

Durch die Jahrgangsbefragungen wurden insgesamt 996 Absolvent(inn)en des Tübinger Diplomstudiengangs Erziehungswissenschaft mit der Studienrichtung Sozialpädagogik<sup>4</sup> erreicht. Es antworteten 431, was einem Rücklauf von 43 Prozent entspricht. Die Prüfung des Samples auf systematische Verzerrungen gegenüber der Zielpopulation, die wir bezüglich der jeweiligen „Absolventengeneration“<sup>5</sup>, des Geschlechtes sowie der Studienart (grundständig oder Aufbaustudium) durchführten, ergab keine signifikanten Abweichungen. Wir können also von einer Repräsentativität der Untersuchungsergebnisse ausgehen.

Im Hinblick auf mögliche Karrieremuster von Diplom-Pädagog(inn)en gehen wir von zwei

---

Überlegungen aus: Zum einen haben wir als Indikatoren für eine *individuelle* Verbesserung der beruflichen Position sowohl den *finanziellen* Aufstieg als auch den beruflichen *Zuwachs an Sicherheit* gewertet.<sup>6</sup> Finanzieller Aufstieg heißt in diesem Zusammenhang die relative Verbesserung einer Person von einer Gehaltsgruppe in mindestens die nächsthöhere, nicht also das vielfach zugrundegelegte absolute Maß einer akademikeradäquaten Bezahlung (BAT III und besser). Und der Zuwachs an beruflicher Stabilität ist unserer Bemessung zufolge dann gegeben, wenn infolge eines Stellenwechsels ein befristetes durch ein unbefristetes Arbeitsverhältnis ersetzt wird.<sup>7</sup>

Zum anderen haben wir aber auch die Abstiege als möglichen Ausdruck personenbezogener Veränderungen und Karrieremuster miteinbezogen (im Sinne der Umkehrung der genannten Aufstiegsriterien, also finanzieller Abstieg oder Sicherheitsverlust). Dieser Blick scheint uns deshalb von zunehmender Bedeutung, weil einerseits - wie die Analysen Ulrich Becks zeigen (1986: 220 ff.) - die Zeiten des selbstverständlichen immerwährenden Aufstiegs im Laufe des beruflichen Lebens so ungebrochen nicht mehr länger existieren (so es sie denn je für alle gab), also das Auf und Ab zur beruflichen Normalität zu werden droht. Andererseits könnte zudem die ausschließliche Betrachtung der Aufwärtsbewegungen einen in Wirklichkeit ganz anderen Effekt verdecken: daß es sich in der Gesamtbilanz von Auf- und Abstiegen nur um ein Nullsummenspiel handelt, bei dem die einen in dem Maße aufsteigen, wie andere dafür einen Abstieg in Kauf nehmen.

## 1. Die finanziellen Auf- und Abstiege

Betrachten wir zunächst die *finanziellen* Veränderungen. Von insgesamt 256 Wechseln von der ersten auf eine zweite ( $n_1=198$ ) und der zweiten auf eine dritte Stelle ( $n_2=58$ ) waren zusammen 144 ( $n_1=108$ ;  $n_2=36$ ) eindeutig mit finanziellen Veränderungen verbunden: Das sind immerhin 56%, während sich bei 24% ( $n_1=51$ ;  $n_2=10$ ) die Vergütung nicht verändert hat (bei den restlichen 51 Wechseln haben wir keine Zuordnung vorgenommen, da es sich um Wechsel aus oder in pauschale Vergütungsformen handelte, die nur schwer vergleichbar sind). Bereits auf dieser allgemeinen Ebene wird deutlich, daß sich in punkto Bezahlung bei Stellenwechseln nur bei einer Minderheit von 24% eindeutig nichts verändert hat, daß in dieser Hinsicht also relativ viel Bewegung auf dem Arbeitsmarkt für Diplom-Pädagog(inn)en festzustellen ist.

Aufschluß über die entsprechende Richtung gibt aber erst die Unterteilung der finanziellen Veränderungen in Auf- und Abstiege (vgl. Tabelle 1): In 94 Fällen, das sind fast 37% aller Stellenwechsel, ist dieser mit einem Aufstieg, in 50 Fällen (ca. 20%) dagegen mit einem Abstieg verbunden. Das heißt: In zwei von drei Fällen, bei denen ein Stellenwechsel mit einer finanziellen Veränderung verknüpft ist, führt dies zu einer Einkommensbesserung (hierbei zeigen sich keine nennenswerten Unterschiede zwischen Erst- und Zweitwechsel). Wie aber verteilen sich diese Auf- und Abstiege? Wer sind die »Gewinner«, wer die »Verlierer«?<sup>8</sup>

Keine Unterschiede zeigen sich in bezug auf das Geschlecht: Männliche und weibliche Diplom-Pädagog(inn)en scheinen die Vor- und Nachteile von Auf- und Abstiegen in gleichem Maße auf sich zu verteilen. Etwas undeutlicher sind die Linien bei den Generationen: Sowohl bei den Erst- als auch bei den Zweitstellenwechseln sind in der 3. Generation (Jahrgänge 1982 und 1983) finanzielle Aufstiege etwas häufiger anzutreffen als in den Generationen davor, offenkundig ein Effekt ihrer deutlich ungünstigeren Startposition. Es scheint also mit der

generellen Verschlechterung der Arbeitsmarktlage seit Anfang der 80er Jahre etwas mehr Bewegung in die beschäftigungsmäßige Verwaltung des Mangels gekommen zu sein. Ebenfalls leichte, aber nur vorsichtig interpretierbare Unterschiede zeigen sich im Vergleich von Grund- und Aufbaustudierenden: Grundständig ausgebildete Diplom-Pädagog(inn)en steigen etwas häufiger auf bzw. seltener ab, was ebenfalls eine Folge ihrer Startposition sein dürfte.

Zusammengenommen können wir somit festhalten, daß finanzielle Auf- und Abstiege bei Stellenwechseln offensichtlich gar nicht so sehr an persönlichen Attributen wie Geschlecht, (formaler) Qualifikation oder Ausbildungsart festzumachen sind, daß sie aber auch nicht einfach auf einen historisch veränderten Arbeitsmarkt zurückgeführt werden können.

Tabelle 1: Vergleich von finanziellen Auf- und Abstiegen durch Stellenwechsel bei Diplom-Pädagog(inn)en (Jahgangsbefragung; Erst- und Zweitstellenwechsel; N=144)

	Insgesamt n	finanz. Aufstieg %	finanz. Abstieg %
Beschäftigte insgesamt . . . . .	144	65	35
Männer . . . . .	67	64	36
Frauen . . . . .	77	66	34
1. Generation . . . . .	79	63	37
2. Generation . . . . .	36	61	39
3. Generation . . . . .	29	76	24
Einfachqualifizierte . . . . .	83	65	35
Mehrfachqualifizierte . . . . .	61	66	34
Grundständige . . . . .	126	66	34
Aufbaustudierende . . . . .	18	61	39
päd. Arbeitsfeld . . . . .	121	60	40
nicht-päd. Arbeitsfeld . . . . .	21	90	10
Staat . . . . .	42	64	36
Verbände/Kirchen . . . . .	57	75	25
Vereine/Initiativen . . . . .	25	40	60
Vollzeit . . . . .	119	63	37
Halbtags (20 Std. und mehr) . . . . .	7	71	29
Teilzeit (bis 20 Std.) . . . . .	17	76	24
Unbefristet . . . . .	79	67	33
Befristet . . . . .	57	60	40
BAT IIa und besser . . . . .	24	21	79
BAT III . . . . .	13	62	38
BAT IVa . . . . .	25	44	56
BAT IVb . . . . .	26	65	35
BAT V . . . . .	19	89	11
BAT VI und schlechter . . . . .	11	91	9
Sonstige Bezahlung . . . . .	20	100	0
Ämter . . . . .	11	73	27
Behinderteneinricht. . . . .	6	67	33
Beratungsstellen . . . . .	6	83	17
Erwachsenenbildung . . . . .	6	17	83
Fremdplazierung . . . . .	28	86	14
Jugendarbeit . . . . .	18	44	56
Lehre/Forschung . . . . .	6	50	50
Schule . . . . .	8	50	50
Sozialpsychiatrie . . . . .	11	45	55

Werfen wir deshalb einen Blick auf die Arbeitsbedingungen, die die Diplom-Pädagog(inn)en mit ihrem Auf- oder Abstieg verlassen haben. Auffällig ist hierbei, daß in 90% der (Erst- und Zweitstellen-)Wechsel aus nicht-pädagogischen Feldern dies zu einer Verbesserung und nur in zwei Fällen zu einer Verschlechterung führte. Dies ist nochmals ein deutliches Indiz für den Übergangscharakter der nicht-pädagogischen Stellen.

Kleinere Unterschiede zeigen sich im Vergleich zwischen vormals Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten (etwas mehr Aufstiege im Anschluß an Teilzeitarbeit), während die Frage des Trägers einen Trend zu stabilisieren scheint: »Gewinner« sind hier eindeutig die zuvor bei Kirchen und Wohlfahrtsverbänden Beschäftigten (75% von ihnen verbessern sich), »Verlierer« hingegen waren überdurchschnittlich häufig die Beschäftigten, die aus lokalen Vereinen und Initiativen kamen (während der öffentliche Dienst im Schnitt liegt).

Eine gewisse Strukturierung des Feldes zeichnet sich auch in der Beschäftigungsart ab: Während sich bei den Erststellenwechseln noch kein Zusammenhang zwischen Befristung bzw. Nicht-Befristung und finanziellem Auf- oder Abstieg zeigt, verschiebt sich dieser Effekt beim Zweitstellenwechsel dahingehend, daß die Aufsteiger signifikant häufiger aus unbefristeten Stellen kommen, die Absteiger hingegen fast nur noch aus befristeten Stellen.

Die aufschlußreichsten Unterschiede lassen sich am Arbeitsfeld und an der Bezahlung festmachen: Überdurchschnittliche Anteile an Aufstiegen zog ein Wechsel aus der Fremdplazierung, den Beratungsstellen und den Ämtern nach sich, während das »Abstiegsrisiko« bei der Erwachsenenbildung, der Jugendarbeit und den sozialpsychiatrischen Einrichtungen lag. In der Tendenz heißt das, daß Wechsel aus Feldern mit vergleichsweise schlechter Vergütungsstruktur eher Aufstiegeffekte nach sich ziehen, während die Gehaltsstufen eines finanziell so attraktiven Einstiegsfeldes wie der Erwachsenenbildung nicht immer gehalten werden können.

Ein ganz ähnlicher Effekt zeigt sich hochsignifikant auch bei der Analyse der zuletzt erhaltenen Vergütung: Fast alle finanziellen Veränderungen bei geringer (BAT V und schlechter) bzw. sonstiger Bezahlung zeigen nach oben, während Veränderungen aus Stellen mit (mindestens) BAT IIa-Vergütung überwiegend zu einem finanziellen Abstieg geführt haben. Auf eine Formel gebracht: Je geringer die Erststellenbesoldung, desto wahrscheinlicher der finanzielle Aufstieg infolge eines Stellenwechsels; je höher der Erstgehalt, umso größer das Risiko eines anschließenden Abstiegs.

Diese Tendenz verweist somit insgesamt auf eine berufliche Entwicklung bei Diplom-Pädagog(inn)en, die die These plausibel erscheinen läßt, daß sich infolge von Stellenwechseln die Unterschiede in der Eingangsbesoldung *eher nivellieren*, d.h., bei ehemals finanziell schlecht gestellten Diplom-Pädagog(inn)en die Kurve nach oben weist, hingegen nicht alle Beschäftigte ihre Anfangsbesoldung auf Akademikerniveau halten können: Nicht die »Besseren« werden immer besser und die »Schlechteren« immer schlechter bezahlt; »Karriere« machen, wenn man dieses Wort für eine derartige Entwicklung überhaupt gebrauchen will, eher die Starter aus den hinteren Rängen - sie machen etwas Boden gut. Diese Entwicklung muß im Horizont der sonstigen empirischen Befunde zu Karriereeffekten eher als untypisch angesehen werden (so wirkt sich eine finanziell günstige Erststelle für diese »Frühstarter« zumeist karrierebeschleunigend aus; vgl. Preisendörfer 1987: 220), da die Startposition somit noch nicht unbedingt über das (finanzielle) berufliche Schicksal der einzelnen Diplom-Pädagog(inn)en entscheidet.

Und ein zweiter wichtiger Gesichtspunkt kommt noch hinzu: Finanzielle Auf- und Abstiege

---

im Horizont der ersten Berufsjahre entscheiden sich nicht so sehr aufgrund individueller, qualifikationsbezogener Merkmale der einzelnen Personen - in punkto Geschlecht, Qualifikation und Studienart zeigen sich nahezu keine Unterschiede; diese ergeben sich erst mit einem Blick auf die spezifischen Segmentierungen unterschiedlich »ausgestatteter« Arbeitsfelder und Arbeitsmöglichkeiten für Diplom-Pädagog(inn)en.

## 2. Die unbefristete Stelle - ein Karrieremotiv in unsicheren Zeiten?

Die Bewegungen am Arbeitsmarkt von Diplom-Pädagog(inn)en im Laufe der ersten Berufsjahre lassen sich also nicht ausschließlich auf finanzielle Anreize und Motive zurückführen: Nur rund 37% der Stellenwechsel führen auch zu erkennbaren finanziellen Verbesserungen. Wir wollen deshalb eine zweite Auf- und Abstiegsdimension betrachten, den Verlust oder Zuwachs an Arbeitsplatzsicherheit und -stabilität, d.h. den Wechsel von befristeter auf unbefristete Stelle und umgekehrt.

Vergegenwärtigen wir uns zunächst wieder die Gesamtwirkung diesbezüglicher Stellenbewegungen am Arbeitsmarkt für Diplom-Pädagog(inn)en, so zeigt sich, daß von 395 Erstbeschäftigungen insgesamt 71% unbefristet waren, von 341 aktuellen Beschäftigungsverhältnissen - also nach 3-4 Berufsjahren - hingegen 79%: unter dem Strich also ein Zuwachs in punkto Sicherheit von 8%.

Wie strukturiert sich dieser in der Gesamttendenz erkennbare Zuwachs an Sicherheit im einzelnen? Zunächst fällt auf, daß bei 189 Erststellenwechseln sich bei immerhin 63% (n=120) in diesem Punkt gar nichts verändert: 84 Personen (44%) wechseln von einem unbefristeten wieder in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis, 36 (19%) verändern sich innerhalb befristeter Stellen. Verändert sich jedoch die Arbeitsplatzsicherheit, dann bei 42 (22%) in die positive Richtung, während immerhin 27 Diplom-Pädagog(inn)en (14%) einen sicheren Arbeitsplatz mit einem zeitlich befristeten Beschäftigungsverhältnis eintauschen.<sup>10</sup>

Waren bei der ersten Stellenveränderung die Wechsler aus unbefristeten Stellen mit 59% noch in der Mehrheit, so wechseln 63% der insgesamt 52 Zweitstellenwechsler nunmehr aus befristeten Stellen. Mobilitätswang auf Seiten der befristet Angestellten und zu hohe Mobilitätsrisiken auf der Seite der Beschäftigten mit gesicherten Arbeitsplätzen wirken sich hier nachhaltig auf die ungleiche Wechselbereitschaft aus. Demgemäß verschieben sich auch die Anteile beim zweiten Stellenwechsel: 25% (n=13) bleiben trotz Wechsel auf unbefristeten, aber immerhin 36% (n=19) auch auf befristeten Stellen; bei 27% (n=14) ist ein Sicherheitszuwachs und bei 12% (n=6) dagegen ein Stabilitätsverlust zu verzeichnen. Insgesamt scheint somit die Frage der Arbeitsplatzsicherheit in den ersten Berufsjahren eine ähnlich große Bedeutung zu besitzen wie die Bezahlung: Während bei allen Stellenwechseln immerhin 50 Diplom-Pädagog(inn)en (20%) eine finanzielle Verschlechterung in Kauf nehmen (müssen), führt ein neuer Arbeitsplatz »nur« bei 33 Personen (14%) zu einem Verlust der Arbeitsplatzsicherheit. Arbeitsmarktstrukturell könnte man vermuten: Die Sicherheit einer unbefristeten Anstellung ist im Segment der Sozial- und Erziehungsberufe immer noch leichter zu haben als eine bessere Bezahlung; fast 80% sind zum Zeitpunkt der Befragung in unbefristeten Arbeitsverhältnissen.

Vergleichen wir auch in dieser Dimension die insgesamt 56 »Gewinner« mit den 33 »Verlierern« (vgl. Tabelle 2). Keine Unterschiede zeigen sich zwischen 1. und 3. Absolventengeneration, während die 2. Generation beim ersten Wechsel einen überdurchschnittlichen

Sicherheitszuwachs zu verzeichnen hatte, beim zweiten Wechsel hingegen etwas abfällt. Etwas mehr »Gewinner« sind sowohl bei den Mehrfachqualifizierten gegenüber den Einfachqualifizierten als auch bei den Aufbaustudierenden gegenüber den ehemals grundständig Studierenden zu finden.<sup>11</sup> Am auffälligsten aber ist, daß deutlich mehr Männer als Frauen bei einem Stellenwechsel einen Zuwachs an Sicherheit zu verzeichnen haben: 75% gegenüber 56%. Ist dies ein Indiz für ein geschlechtsspezifisches Sicherheitsstreben, das mit anderen, stärker perspektivisch angelegten Berufsvorstellungen der Männer einhergeht? Oder kommt hier die ungleich stärkere Erosion von Normalarbeitsverhältnissen bei Frauen zum Ausdruck, drückt sich hier die abverlangte Rücksichtnahme auf Familie, Kinder oder Partner aus, die Frauen vermehrt - mangels Alternativen - in ungeschützte Arbeitsverhältnisse treibt?

Tabelle 2: Vergleich von Sicherheitszuwachs und -verlust durch Stellenwechsel bei Diplom-Pädagog(inn)en (Jahgangsbefragung; Erst- und Zweitstellenwechsel; N=89)

	Insgesamt n	Sicherheits- zuwachs %	Sicherheits- verlust %
Beschäftigte insgesamt . . . . .	89	56	33
Männer . . . . .	32	75	25
Frauen . . . . .	57	56	44
1. Generation . . . . .	37	59	41
2. Generation . . . . .	26	69	31
3. Generation . . . . .	26	62	38
Einfachqualifizierte . . . . .	54	59	41
Mehrfachqualifizierte . . . . .	35	69	31
Grundständige . . . . .	74	61	39
Aufbaustudierende . . . . .	15	73	27
päd. Arbeitsfeld . . . . .	69	57	43
nicht-päd. Arbeitsfeld . . . . .	19	84	16
Staat . . . . .	33	29	12
Verbände/Kirchen . . . . .	29	66	34
Vereine/Initiativen . . . . .	12	33	67
Vollzeit . . . . .	66	61	39
Halbtags (20 Std. und mehr) . . . . .	5	40	60
Teilzeit (bis 20 Std.) . . . . .	16	81	19
BAT IIa und besser . . . . .	16	81	19
BAT III . . . . .	7	86	14
BAT IVa . . . . .	8	25	75
BAT IVb . . . . .	23	43	57
BAT V . . . . .	9	33	67
BAT VI und schlechter . . . . .	5	100	0
Sonstige Bezahlung . . . . .	15	87	13
Ämter . . . . .	7	57	43
Behinderteneinricht. . . . .	3	0	100
Beratungsstellen . . . . .	3	100	0
Erwachsenenbildung . . . . .	6	100	0
Fremdplazierung . . . . .	13	62	38
Jugendarbeit . . . . .	8	50	50
Lehre/Forschung . . . . .	7	100	0
Schule . . . . .	9	67	33
Sozialpsychiatrie . . . . .	7	29	71

Wie bei den finanziellen Aufstiegen zeigt sich auch in der Sicherheitsdimension eine überdurchschnittliche Zunahme beim Wechsel aus nicht-pädagogischen Arbeitsfeldern. Während bei Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigungen keine interpretierbaren Unterschiede auftreten (wenn alle Teilzeitvarianten zusammengefaßt werden), deutet sich bei den Trägern der gewechselten Stelle derselbe Trend wie bei der Bezahlung an: Diplom-Pädagog(inn)en, die aus lokalen Vereinen und Initiativen kommen, wechseln verstärkt in befristete Arbeitsverhältnisse, nehmen also - vermutlich notgedrungen - gehäuft einen Verlust an Sicherheit in Kauf. Ob sich hinter dieser Tendenz ein benachteiligender Effekt kleiner, weniger vernetzter Arbeitgeber verbirgt gegenüber den internen Veränderungs- und Aufstiegsmöglichkeiten sowie einem stärker »geschlossenen« Arbeitsmarkt auf Seiten der großen Träger, müßte künftig genauer untersucht werden.

Bleiben auch hier wieder die beiden Aspekte Arbeitsfeld und Bezahlung. Bei den *Arbeitsfeldern* zeigt sich ein Trend dahingehend, daß einerseits aus vergleichsweise attraktiven, aber häufiger ungesicherten Stellen in Lehre/Forschung und Erwachsenenbildung heraus durchweg in gesicherte Beschäftigungsverhältnisse gewechselt wird, während andererseits ein Verlust an Sicherheit beim Verlassen von Stellen in den finanziell nicht so attraktiven Feldern wie Behindertenarbeit und Sozialpsychiatrie in Kauf genommen wird.

Bei der Variable *Bezahlung* schließlich zeigt sich bei allen Wechseln ein deutlicher Effekt dahingehend, daß einerseits die aus schlecht bezahlten Stellen (BAT VI und schlechter) bzw. mit sonstiger Bezahlung wechselnden Personen fast durchweg einen Zuwachs an Stabilität zu verzeichnen haben, also auf unbefristete Stellen wechseln, daß dies aber andererseits auch auf die Inhaber von Stellen mit Akademikerbezahlung (BAT III und besser) überdurchschnittlich häufig zutrifft.<sup>12</sup>

Ein Blick schließlich auf die Zusammensetzung der *Doppelaufsteiger* bzw. *Doppelabsteiger*, also auf die Personen, bei denen sich Bezahlung und Sicherheit beim ersten Stellenwechsel verbessert bzw. verschlechtert haben, zeigt, daß von insgesamt 15 Doppelaufsteigern (das sind rund 8% aller Erststellenwechsler) 13 grundständig studiert, 9 »Nur-Diplom-Pädagog(inn)en«, 8 Frauen und je 5 den drei Generationen zuzuordnen sind - eine Verteilung, die auf keine großen Auffälligkeiten hindeutet. Etwas anders sieht es bei den, allerdings nur 4 Doppelabsteigern aus: Alle haben nichts als das Diplom in der Tasche und 3 dieser 4 »Absteiger« sind - Frauen.

### 3. Karrieremuster von Diplom-Pädagog(inn)en

Das Qualifikationsprofil »Diplom-Pädagoge«, als neu geschaffene Akademikerausbildung das vielleicht letzte weitreichende Projekt der universitären Bildungsreform, war von Anfang an ein Schritt ins Ungewisse. Und die Belastungen, die im Laufe der Zeit hinzugekommen sind - allen voran eine lang anhaltende Arbeitsmarktmisere -, haben die Plazierungsversuche am Arbeitsmarkt nicht gerade einfacher gemacht. Unübersehbar sind die Startbedingungen für die einzelnen Diplom-Absolvent(inn)en in den 80er Jahren schlechter geworden und der Berufseintritt für die Betroffenen immer schwieriger und mühsamer. Vielfach vollzieht sich der Einstieg ins Berufsleben für Diplom-Pädagog(inn)en nur unterhalb einer Grenze der Zumutbarkeit: ungeschützte Arbeitsverhältnisse, marginalisierte Beschäftigungsformen und, gemessen an Qualifikation und Tätigkeit, indiskutabel schlechte Bezahlung.

Offenkundig sind jedoch mit dem Berufseintritt die Weichen noch nicht endgültig gestellt.



---

Rege Bewegungen am Arbeitsmarkt führen, wie wir gesehen haben, bereits in den ersten Berufsjahren zu vielfachen Veränderungen. In doppelter Hinsicht sind diese bemerkenswert: Einerseits führen diese Stellenwechsel nicht in allen Fällen zu dem vermeintlich erhofften Aufstieg und damit zu einer Verbesserung der Arbeitsbedingungen; andererseits scheint diese arbeitsplatzbezogene Mobilität nicht in völliger Beliebigkeit vonstatten zu gehen. Damit aber stellt sich nochmals die bilanzierende Frage, welche Ausgangsbedingungen denn nun Verbesserungen verheißen und hinter welchen sich erhöhte Risikofaktoren verbergen. Zur Klärung dieser Frage wollen wir in einer stärker zuspitzenden Interpretation die einzelnen Dimensionen daraufhin überprüfen, welche Karrieremuster identifizierbar sind.

### **Die Dimension »Geschlecht«**

Vergleichsweise ähnlich ist die Situation der männlichen und weiblichen Kolleg(inn)en zu Beginn ihres beruflichen Werdeganges. Keiner hat erkennbare Startvorteile, beide Gruppen wurden von der schlechter werdenden Arbeitsmarktlage gleichermaßen tangiert. Wenig unterscheiden sie sich auch in den Merkmalen ihrer ersten Stelle: ähnliche Bezahlung, gleiche Anteile an befristeten Arbeitsverhältnissen, allerdings signifikant mehr weibliche Teilzeitbeschäftigte (Frauen: 24%; Männer: 14%). Auffällige Unterschiede dagegen zeigen sich in punkto Arbeitgeber und Arbeitsfelder. Während Frauen verstärkt bei »sonstigen Trägern« angestellt sind (immerhin 16% gegenüber nur 5% bei den Männern) und häufiger als ihre männlichen Kollegen in Ämtern, Beratungsstellen, Erwachsenenbildung, Sozialpsychiatrie und Behinderteneinrichtungen arbeiten, sind Männer häufiger bei Verbänden/Kirchen sowie im öffentlichen Dienst beschäftigt und vermehrt in der Fremdplazierung, Jugendarbeit und in Lehre und Forschung untergekommen. Wie wir noch sehen werden, liegt bereits in dieser »Wahl« der Arbeitsfelder und Arbeitgeber ein wesentliches Strukturierungsmerkmal des zukünftigen beruflichen Werdegangs.

Durch die Aktivitäten, die sich aus einer ersten Beschäftigung heraus entwickeln, konturieren sich dann langsam so etwas wie geschlechterspezifische Laufbahnen. Obgleich Frauen nicht häufiger als Männer die Stelle wechseln müssen, wechseln sie deutlich vermehrt freiwillig den Arbeitsplatz. Und mit Blick auf die berufliche Kontinuität deutet sich hier ein arbeitsmarktrelevanter Preis an, den Frauen offensichtlich dabei bezahlen: Zwischen erste und zweite Beschäftigung schiebt sich bei ihnen ungleich häufiger eine Unterbrechung des beruflichen Werdegangs. Freiwillige Beendigung des ersten Arbeitsverhältnisses aus Gründen der Unzufriedenheit mit dem Betriebsklima und den Arbeitsbedingungen, Schwierigkeiten beim Finden einer sofortigen Anschlußstelle sowie eine vorübergehende Phase der ausschließlichen Kinderbetreuung vermischen sich hier zur Konstellation einer eigenen Phase in der beruflichen Laufbahn von Diplom-Pädagoginnen, die sich sehr rasch zu diskontinuierlichen Berufsverläufen - gemessen an der (männlichen) Normal- und Dauerbeschäftigung - ausweiteten.

Und nicht zuletzt hieraus resultiert der souveräne Vorsprung der Männer im Zieleinlauf dieses geschlechterbezogenen Staffellaufs, da die Strategien und die Bedingungen der Wechsel bei ihnen anders gelagert sind. Schon in der zweiten Stelle unterscheiden sich demzufolge die Geschlechter in der Bezahlung, im Arbeitsumfang sowie in der Stellenbefristung deutlich (und größtenteils signifikant): Weitaus mehr Frauen befinden sich nunmehr im Bereich »hausfrauasierter« Bezahlung und marginalisierter Teilzeitbeschäftigung, während bei Män-

---

nern ein höheres Sicherheitsstreben und -verhalten sichtbar ist und die Vollzeitbeschäftigung bei ihnen nach wie vor dominiert. So entwickeln sich zwei geschlechtertypische Berufslaufbahnen auseinander, die bei Berufseintritt noch relativ ähnlich gelagert waren: Angesichts dieser Platzierungsdifferenzen männlicher und weiblicher Diplom-Pädagogen drängt sich so das Bild von einer sich öffnenden Schere in den geschlechtertypischen Berufsverläufen auf. Allerdings ist die Geschlechterdifferenz keineswegs die allein strukturierende Variable in den Mustern beruflicher Werdegänge.

### **Die Dimension »Qualifikation und Berufserfahrung«**

Betrachten wir daher auf der qualifikationsbezogenen Schiene die Unterschiede in den beruflichen Werdegängen von Grund- und Aufbaustudierenden. Hier sind von Anfang an die Bedingungen ungleich: Aufbaustudierende überwinden wesentlich schneller die Schwelle des Berufseintrittes, nicht zuletzt dadurch, daß sie bereits vor dem Studium oder währenddessen berufstätig waren; und ihnen gelingt die weitaus erfolgreichste fachimmanente Platzierung auf dem Arbeitsmarkt. 83% sitzen ein Jahr nach dem Examen auf einer pädagogischen Stelle, aber nur 63% aller grundständigen Absolvent(inn)en. Erhöhte Anteile von Beschäftigten in den nicht-pädagogischen Arbeitsfeldern (größtenteils Übergangsstellen) gehen bei den Grundständigen einher mit einem ebenfalls erhöhten Anteil an derzeit nicht am Arbeitsmarkt orientierten Diplom-Pädagog(inn)en, jedoch nicht mit auffällig höherer Arbeitslosigkeit.

Aber nicht nur der Einmündungsverlauf in die berufliche Platzierung der Grundständigen ist problematischer, sondern auch die Situation in der ersten Stelle. Während sich im Beschäftigungsumfang keine und in der Befristung nur leichte Unterschiede zeigen (zugunsten der Aufbaustudierenden), trennen die beiden Gruppen in der Bezahlung fast Welten: Knapp 60% der Aufbaustudierenden werden in der ersten Stelle mit BAT III und besser bezahlt, aber nur etwas über 20% der Grundständigen. Dies dürfte auch unmittelbar mit den quantitativ unterschiedlich besetzten Arbeitsfeldern zusammenhängen, starten doch Grundständige hochsignifikant häufiger in der Fremdplatzierung, Jugendarbeit und Beratung, also Feldern, die z.T. am unteren Ende der Bezahlungsskala liegen, während Aufbaustudierende zumindest mit der Erwachsenenbildung, Schule, Ämter sowie Lehre/ Forschung vorrangig in Feldern arbeiten, die bezahlungsmäßig attraktiver sind.

Mit dem ersten Stellenwechsel kommt dann Bewegung in diese ungleichgewichtige Konstellation. Während in punkto Arbeitsplatzsicherheit die Aufbaustudierenden noch weitere Vorteile für sich verbuchen können, machen die Grundständigen vor allem in der Bezahlung Boden gut. Insgesamt verschieben sich die Konturen der Berufsverläufe dahingehend, daß - im Unterschied zu den Geschlechterdifferenzen - vom Start weg mehr oder minder deutliche Vorteile für die Gruppe der Aufbaustudierenden erkennbar sind, sich diese aber im Laufe der Zeit nicht vergrößern - allenfalls zunächst in einem Zuwachs an unbefristeten Stellen -, sondern sich eher verringern (z.B. im Arbeitsumfang und in der Bezahlung). Diesen unterschiedlich gelagerten und unterschiedlich langen Ausbildungswegen entspricht somit auch ein unterschiedlich erfolgreich verlaufender beruflicher Werdegang in den ersten Jahren der Platzierung auf dem Arbeitsmarkt.

---

## Die Dimension »Einfach- und Mehrfachqualifizierte«

Ähnlich gelagert sind die Polaritäten zwischen Einfach- und Mehrfachqualifizierten. Auch hier sind die Lasten einseitig zuungunsten der Einfachqualifizierten, also der nur als Diplom-Pädagogen Qualifizierten von Beginn an verteilt: Die Dauer zwischen Examen und erster Stelle ist bei ihnen hochsignifikant länger, die Erststellen sind ungleich häufiger befristet, und die Bezahlung ist ebenfalls überzufällig schlechter. Und auch hier werden durch Stellenwechsel die Diskrepanzen in der Arbeitsplatzstabilität (Befristung) größer, während sich die Differenzen in der Bezahlung etwas abschwächen, wenngleich die Unterschiede nach wie vor deutlich sind und bis zur aktuellen Stelle auch bleiben.

In einem Punkt allerdings weichen die Mehrfachqualifizierten auffällig und hochsignifikant von allen anderen ab: Sie sind deutlich seltener bis zum Zeitpunkt der Befragung überhaupt pädagogisch erwerbstätig gewesen (78%:91%). Dies hängt mit einem leicht erhöhten Anteil nicht-pädagogischer Beschäftigungen einerseits und einer noch andauernden Ausbildung andererseits zusammen. Insofern sind berufliche Verläufe dieser Gruppe nicht nur durch Stellenwechsel, sondern auch durch (nicht nur vorübergehende) Berufswechsel gekennzeichnet. Daß Mehrfachqualifizierte noch häufiger auf der ersten Stelle sitzen als Einfachqualifizierte und im Falle eines Wechsels diesen erkennbar häufiger ohne Unterbrechung vollzogen haben, deutet auf ein gezielteres Arbeitsmarkterhalten hin - bei allerdings auch ungleich besseren Karten. Demgegenüber haben die »Nur-Diplom-Pädagogen« mit dem formal geringsten Qualifizierungsaufwand erwartungsgemäß den schwersten Stand: Sie können die Anfangsunterschiede nach den ersten Berufsjahren vorerst nur bedingt wettmachen.

## Die Dimension »Generation«

Um zu prüfen, ob diese Berufsverlaufsprofile in ihrer Relevanz nicht doch sehr stark überlagert werden von generationstypischen Risiken, wollen wir auch diese Dimension untersuchen. Wie an vielen Punkten unserer Studie deutlich geworden ist, scheint die ganze Last auf der jüngsten Generation (Examensjahrgänge 1982/1983) zu liegen. Eine hochsignifikant schwierigere Berufseinmündung - fast ein Drittel hat nach knapp einem Jahr noch keine pädagogische Stelle - geht einher mit deutlich erhöhten Anteilen an Arbeitslosen, vorübergehenden sonstigen Nicht-Erwerbstätigen und fachfremd Berufstätigen.

Aber dieser ohnehin schon geringe Anteil »erfolgreich« platzierter Diplom-Pädagog(inn)en der 3. Generation muß beim Berufseintritt noch weitere Zugeständnisse machen: So werden sie signifikant schlechter bezahlt, verringern sich die Vollzeitstellen bei ihnen hochsignifikant (von 90% auf 64%) und nehmen auch die Befristungen leicht zu. Hinzu kommt eine veränderte Träger- und Arbeitsfeldstruktur: Signifikant nehmen Verbände/Kirchen und öffentliche Dienst als Arbeitgeber ab, während die Vereine/Initiativen und sonstige Träger zunehmen. Das sich damit weiter zerklüftende Spektrum dieses Teilarbeitsmarktes zeigt sich auch darin, daß in der jüngsten Generation fast 50% auf eine Erststelle in »sonstigen pädagogischen« oder aber in »nicht-pädagogischen Feldern« münden (und der Rest größtenteils in die beiden typischen Einstiegsfelder Fremdplatzierung und Jugendarbeit). Genau diese Kombination von Träger und Feld verstärkt nochmals die Risikolagen: Den vergleichsweise schlechten Bedingungen in der Fremdplatzierung, insbesondere in der Bezahlung, entsprechen die deutlich ungünstigeren formalen Arbeitsbedingungen so kleiner Organisationseinheiten wie Vereine

---

und Initiativen. Sie können zumeist keine beruflichen Dauerperspektiven bieten, vielfach keine Vollarstellung garantieren und bezahlen zudem im Schnitt noch schlechter.

Welche Veränderungen ergeben sich in dieser ungünstigen Ausgangslage durch Stellenwechsel für die 3. Generation? Auffällig ist zunächst, daß hier wesentlich weniger gewechselt wird, und zwar insbesondere dann nicht, wenn es nicht sein muß (die Stelle also unbefristet ist). Trotz einer deutlich höheren Zahl befristeter Stellen führt die ungleich schlechtere Arbeitsmarktkonstellation zu einem vorsichtigeren Wechselverhalten und zu größerer Immobilität. Die Stellenwechsel selbst dagegen vollziehen sich häufiger ohne Unterbrechung, werden also gezielter und ohne das Sicherheitsrisiko, noch keine neue Stelle zu haben, realisiert. Und auch die Effekte dieser Wechsel zeugen von einem gezielteren arbeitsmarktstrategischen Verhalten als bei den Generationen davor: Während sich durch einen Stellenwechsel in puncto Arbeitsplatzsicherheit das Verhältnis von Zuwachs- und Verlustraten zumindest nicht verschlechtert hat, kann die jüngste Generation überdurchschnittliche finanzielle Aufstiege für sich verbuchen und damit in diesem Punkt etwas Boden gut machen. Es bestätigt sich somit der Trend, daß beim Berufseintritt die Hypothek der Generationszugehörigkeit, oder genauer: der zu diesem Zeitpunkt jeweils gegebenen Arbeitsmarktsituation nur schwer zu entrichten ist, daß aber im Laufe des beruflichen Werdegangs doch wenigstens ein Teil dieser schlechteren Startbedingungen wettgemacht werden kann. Zu vermuten ist, dies können aber nur Untersuchungen über längere Zeiträume des beruflichen Werdegangs aus der jüngeren Generation letztlich belegen, daß mit der immer weiter zunehmenden Entfernung vom Examszeitpunkt die hieraus resultierenden Belastungen geringer werden. Und dennoch: Die Zusatzrisiken für ganze Generationskohorten sind und bleiben ein stetiger Ausdruck eines ungelösten Debakels am Arbeitsmarkt der 80er Jahre.

### **Die Dimension »Arbeitsfeld«**

Bislang haben wir ausschließlich die Berufsverläufe von Personengruppen betrachtet, die zu unterschiedlichen Zeitpunkten oder mit unterschiedlichen Ressourcen den Berufseintritt vollzogen haben. Damit wird eine hohe Bedeutung der individuellen Anteile und »Schicksale« für den beruflichen Werdegang nahegelegt. Entgegen diesem eher traditionellen Plausibilitätsmuster haben unsere Daten aber immer wieder eine Sicht betont, deren Bedeutung wir abschließend skizzieren wollen: Die Rahmenbedingungen der Arbeitsplätze selbst, also Umfang, Sicherheit und Bezahlung einerseits, Arbeitgeber und Arbeitsfelder andererseits. Unsere Vermutung ist, daß mit diesem Faktorenbündel Merkmale wie Einfluß, Status, Prestige und professioneller Habitus so verknüpft sind, daß vor allem auch hierüber Fremd- und Selbstbilder eines beruflichen Werdegangs stabilisiert, verfeinert oder aber zerstört und damit reale Chancen des beruflichen Auf- und Abstiegs mitverteilt werden. Zugespißt formuliert: Das Image der Stelle und das Maß des hieraus zu ziehenden beruflichen Selbstbewußtseins sind ihrerseits Wegweiser und eine taugliche Währung in die eigene berufliche Zukunft.

Betrachten wir zunächst die Dimensionen des *Stellenvolumens*, dann zeigt sich, daß dieser Aspekt vielfach wenig prägend für bestimmte Personengruppen war, daß aber umgekehrt Teilzeitstellen ihrerseits mit einem ganzen Bündel weiterer Nachteile verknüpft sind, und zwar mit einer erhöhten Anzahl von Befristungen und schlechterer Bezahlung. Mit anderen Worten: Teilzeitstellen haben ein allenfalls schwach ausgeprägtes aufwärtsgerichtetes Zukunftsimagen. Diese Positionen markieren einen erzwungenen oder gewollten Kompromiß zwischen Zeiten

---

der Erwerbstätigkeit und sonstiger Lebenszeit und verkörpern insofern ein Defizit an berufs-zentrierter Intensität. Wer dies in Kauf nimmt, muß die Folgen selber tragen, da Teilzeitarbeit kaum Aufstiegsmöglichkeiten bietet - so die diesen Stellen anhaftende »Rationalität«.

Ähnliches gilt in punkto *Bezahlung*: Wer allzu lange auf einer schlecht dotierten Stelle sitzt (ohne den deutlichen Horizont eines erwartbaren betriebsinternen Aufstiegs vor Augen zu haben), gerät in Gefahr, von anderen und sich selbst als auch künftig nicht mehr für eine hochqualifizierte und gut dotierte Stelle in Frage kommend betrachtet zu werden. Nicht die tatsächliche Qualifikation, sondern das Image der Stelle prägt von da aus die Bahnen der beruflichen Zukunft. Insofern ist es nur konsequent, wenn gerade die schlechter bezahlten Berufsanfänger/innen überdurchschnittlich häufig durch Stellenwechsel ihre Situation zu verbessern trachten - und dies zum Teil auch schaffen.

Und angesichts dieser, Berufsidentitäten stiftenden Wirkung der Stellen entfaltet sich in der Mischung aus den berufsperspektivisch unterschiedlichen Möglichkeiten der einzelnen Arbeitgeber, den arbeitsplatzbezogenen Gegebenheiten in den verschiedenen Arbeitsfeldern und dem Image dieser Felder im gesamten Spektrum dieses Teilarbeitsmarktes die strukturierende Bedeutung, die dieser personenunabhängigen Konfiguration für den beruflichen Werdegang der Diplom-Pädagog(inn)en zukommt.

Da sind zum einen die vergleichsweise gut kalkulierbaren Konditionen des *öffentlichen Dienstes*, vornehmlich im Bereich der Ämter, der Lehre und Forschung sowie der Schule. Klare vertragliche Regelungen, tariflich festgelegte Eingruppierungen in einem Tarifgefüge, das sich traditionell - außer im Bereich von Aus-, Fort- und Weiterbildung (hier werden rund 80% auf Akademikerniveau bezahlt) - an den Gehaltsstufen des gehobenen Dienstes und damit an der Fachhochschulbesoldung orientiert: Deshalb werden im Ämtern 90% unterhalb des Akademikerniveaus bezahlt, allerdings fast alle mit BAT IVa/b. Dieser homogenisierenden Standardisierung entspricht auch ein hoher Anteil von unbefristeten Arbeitsverhältnissen (89%) auf Vollzeitstellen (93%). Im Bereich von Lehre und Forschung sind die Spielregeln etwas anders gelagert: Eine meist gut dotierte Bezahlung hängt hier häufiger mit einer Befristung der Stelle zusammen (26%).

Gegenüber diesen standardisierten Arbeitsverhältnissen haben offenkundig die *Verbände/Kirchen* eine andere Anstellungspolitik verfolgt, derzufolge Diplom-Pädagog(inn)en in Feldern und Stellen untergekommen sind (Fremdplazierung und Jugendarbeit), die teilweise auf einem Niveau vergütet werden, das auch Erzieher/innen ohne weiteres erreichen können (BAT V). Allerdings ist stattdessen die Gratifikation in punkto Stellensicherheit in diesen Feldern überdurchschnittlich hoch (fast 90% unbefristete Stellen). Insofern spielen die Verbände/Kirchen eine wichtige, wenngleich ambivalente Rolle für den Berufseinstieg von Diplom-Pädagog(inn)en.

Die seit Anfang der 80er Jahre als Arbeitgeber für Diplom-Pädagog(inn)en wichtiger werdenden *Vereine und Initiativen* auf lokaler Ebene indessen haben in dieser Hinsicht generell wenig zu bieten: Ungesicherten Arbeitsplätzen bei schlechteren Konditionen (bisweilen auf der Basis von Modell- oder ABM-Finanzierung) haben sie allenfalls die sozialpolitisch brisanteren und fachlich interessanteren Aufgabenbereiche und die weniger vorstrukturierten Arbeitsbedingungen in kleinen, überschaubaren Betriebseinheiten entgegenzusetzen. Träger- oder gar betriebsinterne Möglichkeiten des Stellenwechsels, z.B. durch die gar nicht so seltene Form der betriebsinternen Ausschreibung oder der persönlichen Stellenrochade, können sie so gut wie nicht bieten.

---

Hinzu kommt, daß es sich hierbei oft um die quantitativ wesentlich kleineren Arbeitsfelder handelt (die wir infolgedessen unter »sonstigen pädagogischen Feldern« zusammengefaßt haben), in denen damit auch viel seltener freie und »attraktivere« andere Stellen zu besetzen sind, das Karussell freier Stellen also wesentlich kleiner ist. Nicht nur ein Wechsel der Stelle beim Auslaufen der vorhandenen Beschäftigung kommt somit auf viele dort Beschäftigte zu, sondern auch ein ungleich schwierigerer Wechsel des Arbeitsfeldes. Diese Faktoren zusammen genommen machen deutlich, welche strukturbildenden Zusatzbelastungen allein durch die Tatsache eines bestimmten Arbeitgebers den beruflichen Werdegang von Diplom-Pädagog(inn)en prägen können.

In ganz ähnlicher Weise gilt dies schließlich auch für die Arbeitsfelder selbst. Unsere Untersuchungen haben gezeigt, daß die Konfigurationen der einzelnen Arbeitsfelder in vielerlei Hinsicht das Bild des Arbeitsmarktes für Diplom-Pädagog(inn)en mehr prägen als das Segment im Ganzen. Wie bereits angedeutet, sind Ämter ein in dieser Hinsicht stabiles Feld: Fast nur unbefristete Vollzeitstellen mit einer hohen Vergütungshomogenität im Bereich von BAT IVb - und das heißt auch, in der hier zugrundegelegten Meßlatte, mit einem hohen Anteil an Normalarbeitsverhältnissen. Ähnlich gelagert ist die Situation im Bereich der *Behindertenarbeit*: Hier bestehen fast nur unbefristete Vollzeitarbeitsverhältnisse bei einer im Schnitt aber besseren Vergütung (immerhin 40% BAT III und besser). So, wie hierfür eine gewisse Nähe zu den Sonderschullehrern ausschlaggebend sein dürfte, scheint in der (*Sozial*)-*Psychiatrie* die Nähe zu Ärzten eine Rolle zu spielen. Hier sind zwar die Anteile unbefristeter Vollzeitstellen nicht ganz so hoch wie im Behindertenbereich, dafür aber die Bezahlungsstruktur vergleichbar.

Ein ähnlich stabiles Feld wie die Ämter scheint der Bereich der *Jugendarbeit* zu sein. Sehr hohe Anteile unbefristeter Vollzeitstellen werden auch hier nahezu ausschließlich in den Besoldungsstufen des gehobenen Dienstes (BAT V bis BAT IVa) vergütet. In etwa den Schnitt des gesamten Feldes in punkto Befristung und Teilzeitarbeit repräsentiert der Bereich der *Beratungsstellen*, der gleichzeitig durch eine starke Streuung der Vergütung (zwischen BAT V und BAT II) gekennzeichnet ist und deshalb eine gewisse Inkonsistenz in seiner Wirkung bei Stellenwechseln zeigt.

Obgleich hier fast nur Vollzeitstellen besetzt und Befristungen überdurchschnittlich selten sind, stellt demgegenüber die *Fremdplazierung* eine Besonderheit dar: Mehr als ein Drittel muß sich hier - auf der aktuellen Stelle - mit einer Besoldung von BAT V und schlechter begnügen. Damit steht die Fremdplazierung an der unteren Grenze der Einkommensverteilung.

Bleiben noch die drei bildungsnahen Bereiche von *LehrelForschung*, *Schule* und *Erwachsenenbildung*, zusammen genommen also der Bereich von Aus-, Fort- und Weiterbildung. Ihnen gemeinsam ist, daß sie allesamt überdurchschnittlich viele Teilzeitarbeitsverhältnisse und befristete Stellen haben (die Erwachsenenbildung mit einem außergewöhnlich hohen Anteil stundenweiser Beschäftigung). Auf der anderen Seite »glänzen« sie aber auch gemeinsam in punkto Bezahlung. Wenngleich der Anteil der »sonstigen Bezahlung« überdurchschnittlich hoch ist, liegt die Vergütung mehrheitlich auf Akademikerniveau. In diesen Feldern liegt die Attraktivität also in den von uns untersuchten Punkten ganz offenkundig in der Bezahlung.

Eine gewisse Sonderstellung nimmt schlußendlich das Sammelbecken der »sonstigen pädagogischen Felder« ein, da es sich hier um keinerlei homogene Strukturen handelt. Aber

---

dennoch ist bemerkenswert, daß hier die Anteile an Teilzeitstellen auffällig hoch, die Befristungen sogar am höchsten sind. Erwartungsgemäß heterogen ist die Bezahlung - von BAT II bis BAT VI ist hier alles vertreten.

Wenn man vor dem Hintergrund dieser groben Kurzprofile sich noch einmal die feldspezifischen Bewegungen am Arbeitsmarkt vor Augen führt, wird deutlich, wie diese Faktoren zusammenwirken. Den höchsten Stellenverbleib verzeichnen wir in der Beratung, ergänzt durch den geringsten Feldabgang und einen vergleichsweise hohen Feldzugang. Da zudem in diesem Feld auch eine geringe Mitarbeiterfluktuation besteht, ist bei Diplom-Pädagog(inn)en die Beratung das Arbeitsfeld mit der höchsten Feldstabilität. Nur wenig nach steht in diesen Punkten die Erwachsenenbildung. Auch sie hat eine hohe Stellenverbleibsquote und mit den höchsten Stellenzugang bei einer gleichermaßen geringen Mitarbeiterfluktuation und einer hohen Feldstabilität; ähnliches gilt auch für den Bereich der Behindertenarbeit.

Nicht nur die geringsten Quoten des Stellenverbleibs, sondern auch die höchsten Quoten eines generellen Feldabganges und damit auch der höchsten Mitarbeiterfluktuation hat die Jugendarbeit und die Fremdplazierung. Sie stehen damit im unteren Drittel in punkto Feldstabilität. Gleiches gilt auch für den Bereich Vorschule (hier besteht die höchste Mitarbeiterfluktuation) sowie für Lehre und Forschung (hier ist ein fast so hoher Feldabgang wie in der Fremdplazierung zu beobachten mit einem allerdings fast genauso hohen Zugang).

Per saldo haben im »Erst-Jetzt-Stellen-Vergleich« Beratung und Erwachsenenbildung einen Diplom-Pädagog(inn)enzuwachs, die Fremdplazierung einen Verlust zu verzeichnen. Oder mit anderen Worten: Während für die Tübinger Diplom-Pädagog(inn)en die Fremdplazierung das mit Abstand wichtigste Arbeitsfeld bei Berufsbeginn war, gefolgt von Beratung und Jugendarbeit, sind - zum Zeitpunkt der Befragung sowie über alle Generationen hinweg - inzwischen anteilmäßig die meisten von ihnen in der Beratung berufstätig, gefolgt von der Fremdplazierung und nunmehr der Erwachsenenbildung. »Gewinner« wären demnach Beratung und Erwachsenenbildung, »Verlierer« hingegen die Fremdplazierung und - etwas schwächer - teilweise auch die Jugendarbeit. Ob sich hinter diesen Polaritäten langfristig auch die »Verlierer« und »Gewinner« in den beruflichen Werdegängen von Diplom-Pädagog(inn)en herauskristallisieren, müssen freilich zukünftige Studien zeigen.

Wenn wir alle diese Faktoren zusammen betrachten, dann wird deutlich, welche Bedeutung den Arbeitsfeldern selbst (mit ihren realen und ihren symbolischen Bedingungen, also ihrem »Image«), den Arbeitgebern mit ihren mehr oder minder standardisierten Arbeitsverhältnissen sowie ihren Ressourcen beruflichen Weiterkommens und vor allem den verschärften Gesamtkonditionen des Arbeitsmarktes seit Beginn der 80er Jahre zukommt. Neben den traditionellen Auslösern für unterschiedliche Berufsverläufe, Männer und Frauen, Grund- und Aufbaustudierende, Einfach- und Mehrfachqualifizierte werden wir also künftig verstärkt auch die weichenstellende Bedeutung der Arbeitsplatzstrukturen selbst zu beachten haben.

#### 4. Perspektiven

So sehr wir damit erste Anhaltspunkte für Karriereverläufe von Diplom-Pädagog(inn)en haben mögen, so sehr wird allerdings in jüngster Zeit fraglich, was denn in Zukunft überhaupt als erstrebenswerter beruflicher Werdegang gelten soll. Oder mit anderen Worten: Es beginnt sich der Maßstab, der uns noch als Meßlatte für Veränderungen am Arbeitsmarkt von Diplom-Pädagog(inn)en gedient hat, selber zu verändern: das Normalarbeitsverhältnis. Noch wird der

Arbeitsmarkt beherrscht von einer Norm des kontinuierlichen, ununterbrochenen Vollzeitarbeitsverhältnisses auf Dauer. Noch beherrscht das Modell des alleinverdienenden Familienernährers, des männlichen Hauptverdieners die Rahmenbedingungen der Arbeitsplatz- und der Arbeitszeitgestaltung.

Und dennoch sind die realen Verhältnisse und - mehr noch - die hierauf bezogene Diskussion in Bewegung geraten wie nie zuvor in der Geschichte der Industriegesellschaft: Arbeitszeitverkürzung, Arbeitsteilung, 30-Stunden-Woche, Jahresarbeitszeitverträge, Familien- und Bildungsurlaub, partnerbezogene Teilzeitarbeit. Dies alles sind Stichworte, die eine neues Verhältnis von Erwerbsarbeitszeit und davon freier Zeit ankündigen. Es sind aber auch alles Stichworte, die bislang gleichzeitig noch Mißtrauen hervorrufen, solange ein Zuwachs an individueller Flexibilität mit einem Zuwachs an ungeschützten Arbeitsverhältnissen und einer generellen Verschlechterung in punkto Sicherheit, Einkommen und beruflicher Zukunft einhergeht. Unübersehbar ist aber nichtsdestotrotz das lange Zeit selbstverständlich fortgeschriebene Projekt der Arbeitsgesellschaft in einem Umstrukturierungsprozeß begriffen. In welcher Weise hierauf der Teilarbeitsmarkt der Sozial- und Erziehungsberufe mit seiner Typik als Dienstleistungssegment, als Frauenarbeitsmarkt, als gleichermaßen bürokratie- wie marktfern organisierter Non-profit-Bereich sowie als besonders personenintensives wie personen-nahes Segment reagiert und damit die beruflichen Werdegänge der Diplom-Pädagog(inn)en beeinflussen wird, müssen die nächsten Jahre zeigen.

## Anmerkungen

- 1) Leicht veränderte und gekürzte Fassung von Kapitel 11 der Studie Bahnmüller u.a. 1988
- 2) Vgl. dazu ausführlich Bahnmüller, R. u.a. 1988.
- 3) Die erste Erhebung im Jahre 1980 erfaßte die Examensjahrgänge 1973 bis 1977, die Erhebung 1982 die Jahrgänge 1978 und 1979, 1983 wurde der Jahrgang 1980, 1984 der Jahrgang 1981, 1985 der Jahrgang 1982 und schließlich 1986 der Absolventenjahrgang 1983 befragt.
- 4) In Tübingen existieren die Studiendirectionen Schulpädagogik und Sozialpädagogik. Allerdings wurden die Abgänger der Studienrichtung Schulpädagogik nicht in die Jahrgangsbefragungen einbezogen, da sie lediglich 7 Prozent aller Absolvent(inn)en ausmachen und darüber hinaus nahezu ausschließlich Aufbaustudierende waren, die nach abgeschlossenem Diplom wieder als Lehrer (also entsprechend ihrer Erstausbildung) an der Schule arbeiteten.
- 5) Wir aggregierten die 11 Examensjahrgänge zu 3 "Generationen": Die erste Generation umfaßt die Jahrgänge 1973 bis 1977, die zweite Generation die Jahrgänge 1978 bis 1981 und die dritte Generation die Jahrgänge 1982 und 1983.
- 6) Sicherheitszuwachs durch Stellenwechsel wird üblicherweise nicht als Ausdruck eines Karriereeffektes betrachtet. Dennoch wird dieses Kriterium - zumal unter verschärften Arbeitsmarktbedingungen - von den Betroffenen u.U. sehr hoch bewertet im Rahmen eines Stellenwechsels.
- 7) Die dritte denkbare Dimension, in der Arbeitsplatzwechsel in Auf- oder Abstieg gemessen werden könnten, wäre die zeitliche Ebene, also der Wechsel von Teilzeit- in Vollzeitverhältnisse und umgekehrt. Wir werden diese Dimension aber hier nicht für die Interpretation von Auf- und Abstieg heranziehen, da wir nicht eigens danach gefragt haben, ob beispielsweise ein Wechsel von einer vollen auf eine Halbtagsstelle freiwillig oder notgedrungen erfolgt ist. Angesichts der gerade in diesem Punkt so kontrovers in Gang gekommenen Diskussion, schiene uns die Klärung dieser Frage jedoch eine unverzichtbare Interpretationsvoraussetzung.
- 8) Oft wird diese Frage gleichgesetzt mit der Suche nach individuellen und personengebundenen Faktoren, also Geschlecht, Alter, Nationalität, aber auch nach den erworbenen Ressourcen wie Bildungsabschlüsse, akademische Grade oder Zusatzqualifikationen. Preisendörfer (1987) weist in diesem Zusammenhang zurecht auf die damit unterschätzten »strukturellen Faktoren«, wie er sie nennt, auf der Ebene der Betriebe und Organisationen hin, ob also z.B. betriebsinterne Aufstiege möglich/wahrscheinlich sind, ob diese eher bei freiwerdenden oder bei



- 
- neugeschaffenen Stellen realisiert werden etc.
- 9) Vergleicht man die Gehaltsstruktur der ersten Stelle mit der Situation zum Zeitpunkt der Befragung (»Erst-Jetzt-Stellen-Vergleiche«), so fällt auf, daß einerseits die sonstigen Bezahlungsformen (pauschal, stundenweise etc.) deutlich abnehmen und andererseits die Akademikergehälter erkennbar zunehmen. Stabil bleiben hingegen die Anteile der BAT IV- und BAT V-Vergütungen. Insgesamt signalisiert dies einen leichten Fahrstuhleffekt nach oben.
  - 10) Die naheliegende Vermutung, daß diese Personengruppe »Sicherheit« gegen »Geld« eintauscht, bestätigt sich indessen nur zum Teil: 9 von diesen 27 Diplom-Pädagog(inn)en steigen durch den Wechsel finanziell auf, 7 bleiben in der Bezahlung gleich (und geben trotzdem die Sicherheit auf) und 4 steigen durch den Wechsel auch noch finanziell ab.
  - 11) Zur besseren Berücksichtigung des Einflusses beruflicher und sonstiger Vorqualifikationen unterschieden wir nicht nur zwischen Aufbaustudierenden (denen aufgrund bestimmter Hochschulabschlüsse qua Prüfungsordnung Teile des Studiums erlassen werden) und grundständig Studierenden. Darüber hinaus differenzierten wir weitergehend zwischen "Einfachqualifizierten", die "nur" das Diplom in Erziehungswissenschaft in der Tasche haben und "Mehrfachqualifizierten", die entweder Aufbaustudierende sind oder aber über sonstige Vorqualifikationen verfügen (i.d.R. abgeschlossene Lehre oder Erzieherausbildung, weiteres Studium in anderen Fächern).
  - 12) Auch in diesem Punkt schneiden die ohne Unterbrechung wechselnden Personen besser ab: Ein nahtloser Wechsel führt häufiger zu einer unbefristeten Stelle als ein Wechsel mit Übergang. Wer eine neue Stelle sucht, ohne derzeit arbeitslos zu sein, hat offenkundig - und sei es nur auf der Ebene des Selbstbewußtseins - bessere Karten.

## Literatur

- Bahn Müller, R./Rauschenbach, T./Trede, W./Bendele, U.: Diplom-Pädagogen auf dem Arbeitsmarkt. Ausbildung, Beschäftigung und Arbeitslosigkeit in einem Beruf im Wandel, Weinheim und München 1988
- Beck, U.: Risikogesellschaft. Auf dem Weg in eine andere Moderne, Frankfurt 1986
- Preisendörfer, P.: Organisationale Determinanten beruflicher Karrieremuster. Theoretische Ansätze, methodische Zugangswege und empirische Befunde, in: Soziale Welt, Heft 2/1987, S. 211-226

Dr. Thomas Rauschenbach, Jahrgang 1952, ist Professor für Sozialpädagogik an der Universität Dortmund,

Wolfgang Trede, Jahrgang 1956, ist Fachreferent bei der Internationalen Gesellschaft für Heimerziehung in Frankfurt a.M.